



LA ALBUERA

I PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENRE MUJERES Y HOMBRES

2024- 2028



FICHA TÉCNICA

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE LA ALBUERA

Diseño, elaboración, redacción y maquetación: UTE -Mayca Sánchez - María García

Financia: Diputación de Badajoz

Cesión de imágenes: freepik

Aprobado por: Grupo de trabajo de Igualdad



Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación al Ayuntamiento de La Albuera

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	5
1.2 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	8
1.3 METODOLOGÍA	14
1.4 ESTRUCTURA DEL PLAN	16
2. PRINCIPIOS INSPIRADORES	18
3. AGENTES IMPLICADOS.....	22
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN DESTINATARIA.....	26
5. TEMPORALIDAD Y PERÍODO DE VIGENCIA.....	28
6. LINEAS ESTRATÉGICAS	29
EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL	29
EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	31
EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS	35
EJE 4: REPRESENTACIÓN Y PODER	38
EJE 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA.....	41
EJE 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO.....	43
EJE 7: SALUD Y BIENESTAR.....	45
EJE 8: EL MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO	47
7. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO	50
8. EVALUACION Y REVISIÓN	56
9. ANEXOS.....	58
ANEXO 1: CALENDARIO DE ACTUACIONES	59
ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	60
ANEXO 3: DOCUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	61
ANEXO 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS	68



1. INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

1.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Sin duda, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición en todos los ámbitos de la vida. La envergadura de este problema hace que nuestros avances no se produzcan linealmente. Por ello es más necesario si cabe reforzar las bases que hemos logrado construir para seguir dando pasos hacia delante.

Este Plan servirá, en suma, como instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en el ámbito de lo local en la localidad. Su finalidad última es difundir y potenciar valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto, el diálogo, la justicia y la equidad.

En línea con los preceptos normativos sobre igualdad de género, **el Ayuntamiento de La Albuera se compromete a promover activamente la igualdad real entre hombres y mujeres**. Dicha apuesta se basa en la convicción de que el gobierno local es la institución más cercana a la ciudadanía y, por lo tanto, es el ámbito más adecuado para garantizar el derecho a la igualdad y para promover una sociedad más justa e inclusiva.

Cuando se planifica la actuación municipal sin enfoque de género, se pueden perpetuar las relaciones de desigualdad, mientras que la sociedad avanza y las mujeres no darán pasos atrás en el camino iniciado, amparadas por los avances legislativos tanto a nivel nacional como en el ámbito comunitario europeo. La **actuación municipal implicada en la igualdad** de oportunidades puede facilitar que ese **camino sea más fácil, eliminando barreras y mejorando la calidad de vida de la ciudadanía**.

La elaboración del Plan de Igualdad Municipal implica obligaciones y compromisos que asume el consistorio desde la responsabilidad política hacia la ciudadanía de La



Albuera, con el **objetivo de mejorar y mantener las condiciones de igualdad** entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Las políticas de igualdad se basan en el principio general de ámbito internacional: "Igualdad y no discriminación por razón de sexo", que se aborda en la práctica de las instituciones a través de la **inclusión de la transversalidad y las actuaciones en materia de igualdad de género**.

El Ayuntamiento de La Albuera ha tomado la decisión de impulsar el Plan de Igualdad Municipal teniendo en cuenta su propia estructura, y desarrollando un ámbito de trabajo adecuado y a medida de la ciudadanía, con el objetivo de que **el derecho a la igualdad tenga una dimensión material e impacto en nuestra realidad social**.

El hecho de desarrollar desde el ámbito local estas políticas parte, a su vez, del mandato constitucional y legal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y debe tener su constatación en la puesta en marcha de actuaciones precisas. Cualquier tipo de política que se desarrolle no es neutral, pues detrás de cada actuación se definen unos conceptos que esconden maneras de entender o construir una realidad. Por ello, las políticas de igualdad deben ser transversales en igualdad, no solo de oportunidades sino de responsabilidades y de derechos, una propuesta idónea

para una realidad concreta en nuestro municipio.

El Plan de Igualdad Municipal de La Albuera tiene como finalidad construir un presente y un futuro donde el sexo de una persona no predetermine qué puede o no puede hacer, qué puede o no tener, y lo que debería ser o no. En definitiva, que a las personas no se les atribuya un papel en la sociedad, que tengamos libertad para elegir y facultades y medios para promover cambios, **construyendo una cultura de justicia en igualdad de oportunidades**.

La igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de justicia social, sino también **un principio fundamental de la democracia y una condición necesaria, para el desarrollo económico y social**.

Este Plan nace con el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una **necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana**, justa, cohesionada y desarrollada, social y económicamente. En este sentido, igualdad significa la posibilidad que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo; y significa, además, el



reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de las personas.

Proponemos **una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades**, que corrija la tendencia a la imposición y generalización de determinados modelos tradicionales. Se trata, asimismo, de mejorar el modelo de relaciones sociales, personales, laborales y familiares entre mujeres y hombres, que mejore, en definitiva, la calidad de vida de toda la ciudadanía de La Albuera.



1.2 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL



Para la elaboración e implantación del I Plan Municipal de Igualdad de La Albuera, es imprescindible tener en cuenta **el contexto jurídico** y contemplar el amplio alcance y su complejidad. Dicho contexto jurídico cuenta con una larga trayectoria y se extiende **al ámbito internacional, europeo, nacional y regional**. Es por este motivo que se analizarán las normativas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas para así tener una visión global del contexto normativo.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas de 1945: primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Conferencia Beijing 1975: La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979



	Declaración y el Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993 , reconocen los derechos humanos de las mujeres como derechos fundamentales: "Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
	Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá en 2002 , llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.
	Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030. ODS 5 , «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas»

2. INTRODUCCIÓN

ÁMBITO EUROPEO	<p>Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación</p> <p>Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual»</p> <p>Estrategia de Igualdad de Género 2014 – 2017, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2013</p> <p>Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.</p> <p>Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados,</p>
ÁMBITO NACIONAL	<p>Constitución española 1978: Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se centra de un modo integral y multidisciplinar. El ámbito de aplicación incluye tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.</p>



	<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario, y laboral entre otros.</p>
	<p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad</p>
	<p>III Plan Estratégico Estatal para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, está articulado en cuatro ejes de intervención: Buen Gobierno, Economía para la vida y reparto justo de la riqueza, Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres y Un país con derechos efectivos para las mujeres. Se configura como el principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieren poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

2. INTRODUCCIÓN

ÁMBITO REGIONAL	<p>Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria.</p> <p>VI Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Extremadura 2021-2025. Su finalidad es mejorar la sociedad extremeña a través de la eliminación de cuantos obstáculos y barreras se encuentren las mujeres para acceder a todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones que los hombres.</p>
------------------------	---

Para el desarrollo de este I Plan Municipal se ha tomado en consideración el siguiente marco conceptual:

MARCO CONCEPTUAL

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER
TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO
ACCIONES POSITIVAS
COMPOSICIÓN EQUILIBRADA
MUJERES DIVERSAS
INTERSECCIONALIDAD

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico de acuerdo al cual deben ser interpretadas y aplicadas las normas jurídicas (artículos 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo).

PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: Grado de evaluación positiva de la igualdad de género (enfoque subjetivo).

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: Como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres en cualquier ámbito 26 de la vida (artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer)

TRANSVERSALIDAD O ‘MAINSTREAMING’ DE GÉNERO: Como la “integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias”

ACCIONES POSITIVAS: Como aquellas medidas de impulso y promoción establecidas por los poderes públicos con el objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo mediante la eliminación de desigualdades de hecho, que no son corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Estas medidas no constituyen manifestaciones de discriminación indirecta, siendo consideradas lícitas y conformes a nuestro texto constitucional, pues su aplicación busca hacer efectivo el derecho fundamental a la igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución española.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: Como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

MUJERES DIVERSAS: Como un concepto que toma en especial consideración las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva (artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

INTERSECCIONALIDAD: Como una herramienta metodológica para el análisis que permite estudiar, entender y dar respuesta a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces producen situaciones convergentes de discriminación y privilegio (CRENSHAW WILLIAMS, Kimberlé; 1989).



1.3 METODOLOGÍA

La **metodología empleada** para la elaboración del actual Plan Municipal de Igualdad en el ámbito del municipio de La Albuera ha sido la **participación ciudadana como elemento clave** para la definición de una política de igualdad que se adapte de manera adecuada a las necesidades específicas de dicha localidad.

El proceso de elaboración de este I Plan Municipal se ha guiado por los principios metodológicos de participación y transversalidad. Con el fin de llevar a cabo un proceso participativo, se ha consultado a las entidades sociales, agentes, ciudadanía y grupos políticos a través de un cuestionario de percepción y valoración sobre desigualdades de género, así como un cuestionario de percepción y valoración sobre igualdad en el municipio. Se ha previsto expresamente que el plan sea transversal a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento, con la involucración y el compromiso con la igualdad y equidad de todas estas áreas, así como de las entidades y agentes destacados de la localidad, con el fin de dar cumplimiento efectivo a cada una de las medidas previstas en él. Junto con el principio de participación y transversalidad, el plan se ha concebido en base a un enfoque basado en la gestión por procesos, de manera que su desarrollo e implementación se sitúan dentro de un sistema de mejora continua que busca alcanzar resultados óptimos. Por último, el Plan Municipal es producto de una visión práctica y realista, ya que mediante un diagnóstico participativo se han incorporado al mismo miradas diversas sobre la realidad del municipio, obteniéndose como resultado un plan factible y viable, que contiene objetivos alcanzables y medidas y actuaciones realistas.



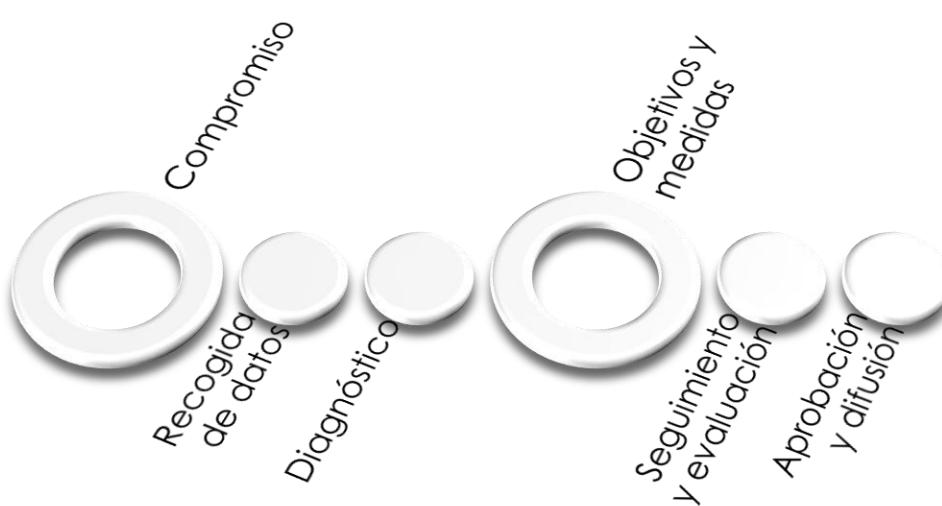
Se ha llevado a cabo un proceso de **recopilación de datos**. Se han utilizado **fuentes primarias y secundarias**, como los datos proporcionados por organismos especializados en igualdad de género, tales como el Instituto de las Mujeres, estadísticas de la Comunidad Autónoma, SEPE, INE, fuentes estadísticas y la

información proporcionada por el propio Ayuntamiento, entre otras. Además, se ha realizado un proceso de encuesta a la ciudadanía, con el fin de obtener información detallada y específica sobre las necesidades y demandas de la población en materia de igualdad de género.

A través del **análisis y la interpretación de los datos recogidos**, se han establecido **objetivos específicos y acciones concretas** para lograr una igualdad efectiva y tangible en todos los ámbitos de actuación del Ayuntamiento de La Albuera. La implementación de estas medidas permitirá avanzar hacia la consecución de una política de igualdad plenamente efectiva y acorde con las necesidades del municipio.

En aras de garantizar la efectividad y eficacia del Plan Municipal de Igualdad, se conformará una Comisión de seguimiento y evaluación, la cual se encargará de **supervisar la implementación de las medidas aprobadas**, así como de realizar las modificaciones que se estimen necesarias para ajustar el Plan a las particularidades del municipio.

Cabe destacar que este documento se ha concebido como un documento vivo, **susceptible de incluir los cambios necesarios durante su vigencia**, la cual se ha establecido en **cuatro años**



1.4 ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de La Albuera se estructura en los siguientes apartados:

COMPROMISO MUNICIPAL DE IGUALDAD

La Alcaldía ha asumido y formalizado el compromiso mediante la documentación escrita.

CONSTITUCIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO

Para la realización del proceso de diagnóstico, así como para la definición de los objetivos y medidas que serán incorporados en el plan, se requiere la existencia de un equipo de trabajo impulsor en cada municipio.

INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA

Documento guía destinado a informar a la ciudadanía acerca del inicio de un proceso de diagnóstico de igualdad. Dicho documento es publicado en el sitio web del Ayuntamiento, junto con una encuesta de participación ciudadana, la cual se utilizará como una fuente de información para el desarrollo del diagnóstico.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El diagnóstico se ha efectuado a través del análisis de datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por el Ayuntamiento y otros entes en relación a aspectos tales como población, empleo, comercio, sanidad, servicios sociales, educación, entre otros. Además, se ha llevado a cabo una encuesta a la ciudadanía.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las acciones implementadas en el ámbito de la igualdad de género, el documento presenta una estructura que incluye una introducción, información sobre los objetivos del plan, el marco normativo que lo respalda y las fuentes de información empleadas para su elaboración. Asimismo, se detallan los objetivos específicos, así como las medidas y acciones concretas a implementar para alcanzar dichos objetivos. El plan también contempla una planificación temporal y un calendario de ejecución.

DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se establece la planificación de acciones de difusión y sensibilización con el propósito de lograr el conocimiento y respaldo del plan por parte de la ciudadanía.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

Se definen los criterios y mecanismos para el seguimiento y evaluación de la implementación del plan.



2. PRINCIPIOS RECTORES



PRINCIPIOS INSPIRADORES

TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Plan Municipal se implementará de manera **transversal en todas las áreas de acción del Ayuntamiento**, con el objetivo de asegurar que el principio de igualdad sea una parte fundamental del desarrollo cotidiano de las tareas llevadas a cabo por todas las personas que conforman la institución.

Todas las políticas y procedimientos impulsados desde la administración municipal, a través de las distintas áreas, habrán de tener como fin último avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello, deberán actuar de manera coordinada, incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las políticas que se desarrollen.

JUSTICIA SOCIAL

Como entidades públicas, tenemos un papel fundamental en la **protección de las personas y en la eliminación de cualquier obstáculo social** que pueda dificultar su desarrollo. Para lograr esto, debemos adherirnos a principios fundamentales como la integridad, la libertad y la dignidad, y garantizar la justicia social como base esencial del Plan Municipal de Igualdad.

FEMINISMO Y DERECHOS HUMANOS

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos, y mientras exista discriminación por razón de sexo, se estarán vulnerando los derechos legales y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas. En este contexto, el feminismo, como movimiento político y social de progreso que defiende el respeto a la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género, con una actitud universalista y transformadora para hacer a las personas iguales y libres.

INTERCULTURALIDAD

Integrar la perspectiva de género en la atención a la diversidad cultural, basada en valores de inclusión, respeto, equidad y valoración positiva de la diferencia, en las políticas locales garantizará el derecho que tienen las diferentes culturas a participar y a ser consultadas de manera previa, libre e informada, protegiendo los derechos individuales y colectivos de las personas.



DIVERSIDAD

Es esencial comprender que la sociedad está formada por individuos con una **amplia diversidad y una estructura heterogénea**. Por lo tanto, cualquier acción o medida que se implemente debe ser desarrollada con la consideración de estos principios en mente.

POSICIONAMIENTO ABOLICIONISTA

Desde este posicionamiento, se considera la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual como manifestaciones de la violencia de género, a través de las cuales se visibiliza la relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Desde el enfoque abolicionista, el desarrollo de las políticas públicas se sustenta en los siguientes pilares: sensibilizar y concienciar a la sociedad de que la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual suponen una violación de la dignidad humana y, por lo tanto, son contrarias a los Derechos Humanos; atender y proteger a las víctimas, procurando los recursos adecuados para ofrecer una salida de la prostitución; y, en tercer lugar, sancionar a los hombres que consumen prostitución y perseguir el proxenetismo.

SOSTENIBILIDAD

El Plan de Igualdad actual ha sido elaborado desde una perspectiva integral, asegurando así su **viabilidad y sostenibilidad** tanto en el tiempo como en el territorio. Los objetivos establecidos se han definido de manera objetiva y realista para garantizar que puedan ser alcanzados en un marco temporal factible.

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

En gran medida, las desigualdades de género en la sociedad actual están arraigadas en los estereotipos de género que se han establecido en el sistema social. Para lograr una **igualdad real y efectiva**, debemos trabajar para la **eliminación de todos estos estereotipos** que impidan a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.

INTERCULTURALIDAD

Integrar la perspectiva de género en la atención a la diversidad cultural, basada en valores de inclusión, respeto, equidad y valoración positiva de la diferencia, en las políticas locales garantizará el derecho que tienen las diferentes culturas a participar y a ser consultadas, de manera previa, libre e informada, protegiendo los derechos individuales y colectivos de las personas.

COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS COLECTIVOS IMPLICADOS

Con el objetivo de que el Plan Municipal de Igualdad tenga el mayor impacto posible, es fundamental promover la colaboración no solo de las personas que integran el Ayuntamiento de La Albuera, sino también de las **asociaciones y la ciudadanía** del municipio.

Tanto en su fase de diagnóstico como para su diseño y elaboración el IV Plan Municipal ha contado con la participación de amplios sectores de la población, organizaciones de mujeres, entidades sociales, personas expertas, agentes sociales, universidades, consejos de participación y juntas de distrito. Ese espíritu se ha trasladado al proceso de implementación del mismo, incorporándose acciones que faciliten la participación de la ciudadanía en su desarrollo, seguimiento y evaluación, a través de los consejos sectoriales de ámbito municipal, y, en particular, del movimiento asociativo de mujeres, a través del Consejo Municipal de la Mujer.

VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

Las administraciones públicas, debido a nuestra cercanía con la ciudadanía, debemos ser la cara visible para luchar en contra de esta lacra que es la violencia de género. Por este motivo, es totalmente necesario que desarrollemos actuaciones para **concienciar** acerca de la importancia de este problema dentro de la sociedad actual.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO



La aplicación de este principio es fundamental y esencial en todas las acciones, medidas y gestiones realizadas por cualquier entidad, especialmente en el caso de las entidades públicas. Este principio pretende **eliminar cualquier sesgo que pueda darse por razón de sexo** en la manera de actuar de la entidad, tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo.

3. AGENTES IMPLICADOS

AGENTES IMPLICADOS

3

El presente documento expone la propuesta de contenidos que respalda la **implementación estratégica de políticas de igualdad** por parte del Ayuntamiento de La Albuera durante el periodo 2024-2027. Su aprobación evidencia el compromiso del Ayuntamiento de La Albuera con la **promoción de la igualdad**.

El feminismo es un movimiento que ha logrado **importantes avances en la lucha por la igualdad**. Sin embargo, a pesar de estos avances, **persisten desequilibrios significativos en nuestra sociedad**

debido a modelos de relaciones sociales que se fundamentan en una distribución desigual del poder entre mujeres y hombres, los cuales son característicos de **la persistencia del sistema patriarcal**. Estos desequilibrios reflejan la necesidad de continuar trabajando en la eliminación de las barreras que limitan la participación plena y equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En este sentido, el I Plan se concibe como un plan para la igualdad de género y oportunidades, porque es una **política municipal que avanza hacia la igualdad real**, en el marco de un enfoque de derechos humanos.

Las premisas fundamentales se basan en la igualdad entre mujeres y hombres como **principio rector de la gobernabilidad**, la **aplicación transversal de la perspectiva de género** como estrategia para intervenir y transformar las políticas públicas, y la necesidad de establecer nuevos escenarios y formas de actuación para **avanzar hacia una democracia que sea paritaria y participativa**. El ámbito municipal se considera el más adecuado para garantizar el derecho a la igualdad, ya que es la esfera de gobierno más cercana a la ciudadanía y representa el nivel de intervención más apropiado para combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades, y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, tal como lo reconoce la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006).



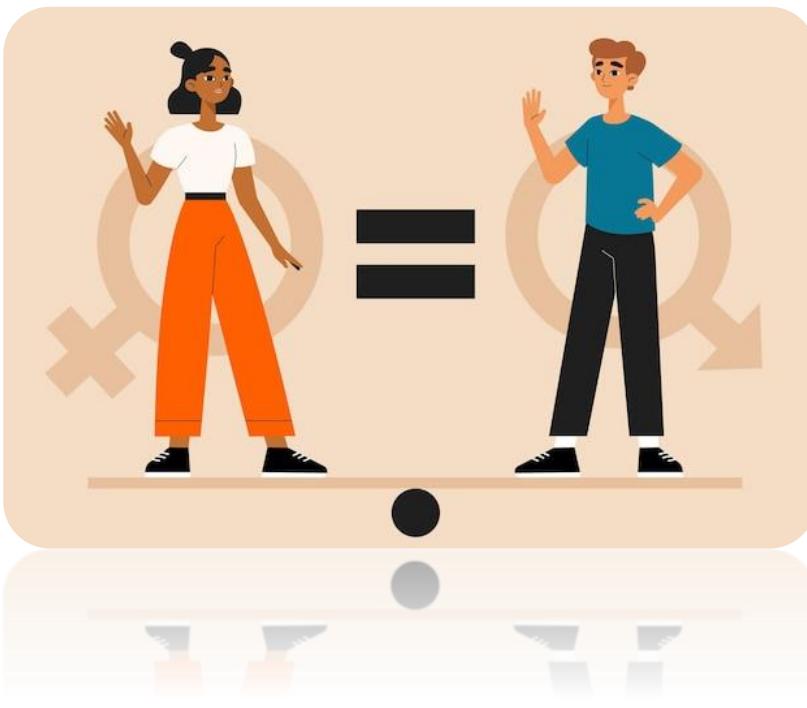


El presente plan se basa en las siguientes ideas, surgidas de un proceso reflexivo y colaborativo:

- Revisión y oportunidad para repensar los **modelos de intervención municipal**.
- Marco normativo favorable que respalda la **transformación de las políticas y acciones municipales** para garantizar la igualdad de género, igualdad de oportunidades, así como la rendición de cuentas, transparencia y fomento de la participación.
- **Compromiso político e institucional con la ciudadanía.**

El presente Plan se configura como un **documento estratégico y directriz para la agenda política del Ayuntamiento** durante su periodo de aplicación, adoptando un enfoque transversal que parte de la creación de las condiciones internas, técnicas e institucionales necesarias para integrar la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones municipales.

El Plan tiene como objetivo iniciar, a nivel municipal, el **proceso de transversalización desde la interseccionalidad y los derechos humanos**, estableciendo bases sólidas para garantizar su sostenibilidad y consolidación. Este proceso de transformación, que se origina a partir del Plan presentado en este documento, parte de un Ayuntamiento que reconoce la falta de neutralidad en sus políticas públicas y promueve otras formas de actuación, colocando a las personas en el centro y asegurando los recursos necesarios para la plena ciudadanía de mujeres y hombres en La Albuera.



Implica el **compromiso de crear una localidad más justa y sostenible**, mediante la implementación de recursos y herramientas que promuevan tanto los procesos individuales como colectivos para el empoderamiento y el avance hacia una igualdad real y efectiva. Asimismo, asume la responsabilidad en la construcción de un municipio igualitario y la transformación social requerida.

3. AGENTES IMPLICADOS



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN DESTINATARIA

4

Ámbito territorial: Este Plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para **toda la ciudadanía** en el municipio de La Albuera.

Ámbito personal: Este Plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal de las distintas concejalías del Ayuntamiento de La Albuera se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.



Se dirige a la ciudadanía en general y, en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos (asociaciones de mujeres, y otras entidades y organismos vinculados con la igualdad de género, personal municipal, población estudiante en los distintos tramos educativos, familias, tejido empresarial, profesionales y especialmente a mujeres en situación de especial vulnerabilidad). Por tanto,

todas las actuaciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento han de buscar de forma prioritaria el impacto favorable sobre la ciudadanía y el logro de avances en términos de igualdad de género.



5. TEMPORALIDAD





TEMPORALIDAD Y PERÍODO DE VIGENCIA

Se considera necesario Plantear una temporalidad del I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de La Albuera para cuatro años (2024-2028), **a partir del día siguiente a su aprobación en pleno**, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta **con 8 Ejes de intervención y 19 medidas**.

El Plan Municipal de Igualdad se entiende como la suma de procesos a impulsar a corto, medio y largo plazo, creando sinergias que posibiliten la igualdad efectiva, incluyendo la diversidad existente en el marco de convivencia y en las relaciones que se dan en el municipio. Así, a modo de hoja de ruta, se han diseñado ejes estratégicos de reorganización de la gestión pública municipal para procurar la eliminación de las desigualdades de género y el avance efectivo de las condiciones de vida de mujeres y hombres en igualdad real. Se presentan, para cada objetivo específico, varias líneas de actuación y medidas para su consecución.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

		FECHAS PENDIENTES
1	Compromiso Institucional	
2	Diagnóstico de situación	
3	Elaboración del primer borrador del Plan de igualdad	
4	Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva	
5	Aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de La Albuera	
6	Desarrollo y ejecución	
7	Evaluación final	



Durante el tiempo de vigencia del Plan de igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente Plan, en su caso.

LINEAS ESTRATÉGICAS

EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL



La perspectiva de género y su relación con el municipio obligan a repensarla y convertir el **tiempo de las personas** en el eje de todos sus planteamientos y planificaciones. El proceso de revitalización de cualquier municipio solo se completa cuando se alcanza la **igualdad real**. El municipio de La Albuera debe ser de las personas, no de los hombres o las mujeres, de manera individual, sino **corresponsable**.

Las acciones previstas en esta área podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas al **personal interno del Ayuntamiento**, y por otro, a la **ciudadanía**. Tiene, en consecuencia, una clara **función ejemplificadora**, en cuanto a que, si dentro del Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores a que desarrollen acciones de similares características y, por tanto, se haga realidad la participación activa de **todos y todas** en la consecución de los objetivos propuestos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del Ayuntamiento
- Propiciar cambios sociales en La Albuera articulando los esfuerzos públicos para avanzar en la creación de un municipio más igualitario e inclusivo, sin limitaciones en el desarrollo de capacidades, toma de decisiones y ejercicio de una ciudadanía plena



Eje 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA GOBERNANZA MUNICIPAL

Medida 1: Adopción del enfoque de género de manera programática en todos los planes, programas, reglamentos municipales y cualquier otro documento estratégico de naturaleza municipal

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2025 2026	N.º de planes, programas, reglamentos y otros documentos de naturaleza municipal que incorporan el enfoque de género y % que representan sobre el total.

Medida 2: Incorporación de los datos desagregados por sexo y otras variables en las herramientas de recogida de información sobre atención y participación en actividades de todas las áreas municipales del Ayuntamiento

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Base de datos creada/actualizada (si/no).



EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

El acceso de las mujeres al ámbito



laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica con el mismo grado de implicación, lo que impide a una gran parte de las mujeres la posibilidad de compatibilizar su desarrollo profesional con el ámbito personal y familiar. Por eso, urge crear nuevas iniciativas que favorezcan la mejora de las condiciones de **empleabilidad** de las mujeres, fomentando la **conciliación** y la **corresponsabilidad**, e implicando así a los hombres del municipio en el sistema de los cuidados.

El municipio pretende apoyar a las unidades familiares y a las empresas que desarrollen medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades. Esto implicará mejorar estas situaciones, manteniendo un **empleo más estable** y aumentando la

productividad, lo cual incrementará, por tanto, la **calidad de vida**.

Repasando la situación del municipio, se ha podido comprobar a través del **Diagnóstico de Situación** cómo el sector servicios y la agricultura están directamente relacionados, por lo que resulta imprescindible seguir haciendo hincapié en una **sinergia positiva** que permita el **crecimiento** de ambas fuentes de ingresos económicos.

El **Diagnóstico de Situación** también ha permitido observar cómo el número de contratos realizados y la tasa de actividad en La Albuera eran superiores en el caso de los hombres que en las mujeres. Es por eso **importante trabajar para conseguir una mejora de la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres** del municipio. La falta de una ocupación masculina de la esfera doméstica con el mismo grado de implicación **impide a gran parte de las mujeres conciliar su desarrollo profesional con el ámbito personal y familiar**. Por eso, urge crear nuevas iniciativas que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando la **conciliación y la corresponsabilidad**, e implicando a los hombres del municipio en el sistema de los cuidados.

El municipio pretende apoyar a las unidades familiares y a las empresas

que desarrollen medidas de **corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades. Esto supondrá

mejorar estas situaciones, manteniendo **empleo más estable y aumentando la productividad**, incrementando, por tanto, la calidad de vida.



EJE 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la aplicación del derecho y el deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado a nivel municipal generando las condiciones para crear una organización social corresponsables.
- Consolidar y mejorar los servicios y actividades que facilitan y fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Potenciar los servicios de apoyo a los cuidados
- Disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en desempleo
- Mejorar la capacitación profesional de las mujeres
- Fomentar la igualdad de género y la implementación de planes de igualdad entre el empresariado de La Albuera
- Impulsar y apoyar el emprendimiento con perspectiva de género



Eje 2: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Medida 3: Desarrollar acciones de concienciación y sensibilización a la toma de conciencia de la población acerca de la necesidad de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidados.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Número de acciones desarrolladas <input type="checkbox"/> Número de hombres participantes <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción

Medida 4: Prestación de recursos públicos que amplíen las opciones externas de carácter privado de cuidados (para la infancia, la senectud, las personas dependientes, etc.).

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Segundo semestre 2024	<input type="checkbox"/> N.º de acciones de promoción de servicios de apoyo a la conciliación impulsadas. % de mujeres y de hombres asistentes a actividades formativo-laborales. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los servicios de apoyo impulsados desagregado por sexo.



Medida 5: Realizar una encuesta sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (cuidado del hogar, cuidado de la familia, trabajo, ocio, deporte)

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> N.º de estudios realizados. <input type="checkbox"/> Datos sobre los diferentes usos del tiempo por mujeres y hombres obtenidos



EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS



Las violencias machistas constituyen un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática, y en este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a **prevenir la violencia de género** e impulsar medidas para **sensibilizar y concienciar a la ciudadanía**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover y fomentar el derecho de niñas y mujeres de La Albuera a una vida libre de violencias, atendiendo a la interseccionalidad y múltiples discriminaciones. Construir un municipio libre de violencias a través de medidas de información, formación, sensibilización, prevención, intervención y reparación.
- Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.
- Reforzar la coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de la violencia de género.
- Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).



EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Medida 6: Fomento del conocimiento sobre las violencias machistas entre la ciudadanía y apoyo las iniciativas del movimiento feminista contra la violencia machista

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Eventos organizados (si/no). <input type="checkbox"/> N.º de talleres, conferencias, debates, etc. <input type="checkbox"/> N.º de personas asistentes (mujer/hombre).

Medida 7: Campañas de concienciación dirigidas a hombres sobre la construcción de masculinidades alternativas y fomento del buen trato con diferentes colectivos y ámbitos, así como entornos libres de violencia

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Actividades organizadas (si/no). <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción

EJE 3: SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Medida 8: Impulso de protocolos y procedimientos de colaboración en las administraciones para la atención integral de víctimas de violencia de género, atendiendo a sus situaciones específicas y en relación con: atención a menores, educación, empleo, salud mental, tratamiento de adicciones, migración y prestando especial atención a aquellas que viven en ámbitos rurales.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Impulso de protocolos y procedimientos (si/no). <input type="checkbox"/> N.º mujeres y menores atendidos

Medida 9: Diseño y ejecución de medidas de capacitación de profesionales en la prevención de las violencias machistas: educación, cultura, juventud.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Medidas ejecutadas (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes desagregadas por sexo. <input type="checkbox"/> Impacto (%) población alcanzada)

EJE 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

El **empoderamiento** es un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este ámbito, la función de los **ayuntamientos** es fundamental, puesto que son las administraciones más cercanas a la ciudadanía y tienen la posibilidad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes

y capacidades que fomenten la **corresponsabilidad**.

El **fomento de la participación social** supondrá para la ciudadanía y, concretamente, para las mujeres del municipio generar **nexos de unión y cooperación local** para, de esta forma, aumentar el **poder** y la **participación local**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la participación de la población en las actuaciones que aparecen en el Plan.
 - Garantizar el acceso y ejercicio de los derechos de ciudadanía por las mujeres, garantizando su participación en igualdad en todos los espacios sociopolíticos y económicos de La Albuera propiciando los recursos y herramientas para el reconocimiento y adquisición de una ciudadanía plena.
-



Eje 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

Medida 10: Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> N.º propuestas participación ciudadana diseñadas con perspectiva de género <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes (Mujeres y hombres)

Medida 11: Creación de espacios de encuentro y apoyo mutuo para el empoderamiento colectivo de las mujeres en especial dificultad, para favorecer la participación de estas mujeres en la vida del municipio.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2024 2025 2026	<input type="checkbox"/> N.º de acciones de fomento del asociacionismo desarrolladas. <input type="checkbox"/> N.º de mujeres participantes. <input type="checkbox"/> N.º de actuaciones realizadas. <input type="checkbox"/> Grado de empoderamiento colectivo conseguido

Eje 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

Medida 12: Fomentar la implicación de la ciudadanía para que el Plan Municipal de Igualdad sea fruto de una colaboración para alcanzar los objetivos propuestos

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Grado de participación e implicación

Medida 13: Medidas dirigidas a mostrar mujeres referentes en todos los ámbitos productivos, cuidados y sociales contemplando especialmente dar visibilidad a las mujeres de la localidad y comarca.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Asociaciones	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2026	<input type="checkbox"/> Medidas desarrolladas(si/no). <input type="checkbox"/> N.º de mujeres asistentes. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción.



EJE 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Junto con los principales agentes socializadores, como el ámbito educativo y la unidad familiar, los medios de comunicación y la publicidad tienen una gran responsabilidad, tanto en el lenguaje utilizado como en la imagen pública que se transmite de las mujeres y los hombres, fomentando la construcción de identidades con **sesgos de género**.

Un tratamiento igualitario en el discurso mediático contribuye no solo a **visibilizar a las mujeres**, sino también a fomentar la igualdad en muchos otros ámbitos.

Esta área de trabajo recoge **objetivos dirigidos** a que los medios de comunicación contribuyan a transmitir una **imagen igualitaria** de hombres y mujeres, y a su vez fomenten el compromiso por la **igualdad** del ayuntamiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la transversalidad de la igualdad de manera coordinada y se garantice el impacto comunicacional entre la ciudadanía



Eje 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Medida 14: Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N.º de guías sobre comunicación con perspectiva de género editadas. <input type="checkbox"/> N.º de guías distribuidas. <input type="checkbox"/> % de imágenes institucionales con contenido no sexista e inclusivo sobre el total. <input type="checkbox"/> Grado de introducción de la perspectiva de género en la comunicación institucional.



EJE 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO

La **educación** es un ámbito fundamental para introducir la igualdad como valor social, que permita eliminar los **estereotipos** y **roles de género** inculcados desde la infancia y favorezca la consecución

de la **igualdad real y efectiva** en las futuras generaciones.

Los **objetivos específicos** de esta área de trabajo se centran en **sensibilizar en igualdad de género** a toda la **comunidad educativa**.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Impulsar la educación en igualdad a través de la municipalidad.



Eje 6: COEDUCACIÓN Y BUEN TRATO

Medida 15: Colaboración desde el Ayuntamiento con la comunidad educativa local, en proyectos acciones relacionados con igualdad de oportunidades, así como en la resolución alternativa de conflictos para la prevención de la violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ámbito educativo	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2024 2025 2026	<input type="checkbox"/> Acciones de sensibilización realizadas (si/no). <input type="checkbox"/> N.º de personas asistentes desagregadas por sexo

Medida 16: Sensibilizar a las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la participación de hombres en estas asociaciones

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> N.º de acciones de sensibilización realizadas. <input type="checkbox"/> N.º de AMPAS participantes. <input type="checkbox"/> % de mujeres y de hombres asistentes.



EJE 7: SALUD Y BIENESTAR



Los roles de género influyen en la forma de reaccionar ante los problemas de **salud emocional**. Las mujeres conviven con la **culpa** y, en el caso de los hombres, la **pérdida de empleo** deriva en la percepción de pérdida de **masculinidad** y, con ella, de la propia **identidad**, lo cual da lugar a situaciones de **pérdida de autoestima y confianza** que, a su vez, repercuten en sus relaciones familiares y cercanas.

Existe una **sintomatología diferenciada** entre los sexos

relacionada con la forma de gestionar los problemas que surgen en la vida cotidiana, derivada de la **socialización** y los diferentes **roles asignados tradicionalmente** a hombres y mujeres en la sociedad. La igualdad de género en los ámbitos del **patrimonio**, la **creatividad** y la **diversidad cultural** aún no se ha alcanzado.

La igualdad de **participación**, **acceso** y **contribución** a la vida cultural de mujeres y hombres es un **derecho humano**, además de un derecho cultural. Es un ámbito que garantiza la **libertad de expresión** de toda la ciudadanía.

El desarrollo de una **economía cultural** y del **conocimiento** debe ir acompañado de **políticas públicas** que incrementen los **equipamientos colectivos** y presten atención a las **necesidades sociales**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida (entendida como la salud y el bienestar físico, psicológico y la adecuada relación de la persona con su entorno) desde la perspectiva de género.
- Fomentar la participación plena de las mujeres de La Albuera partiendo de un mejor conocimiento de las diferentes necesidades de los distintos grupos poblacionales, asegurando el acceso pleno a todos los recursos.
- Promover el derecho de mujeres y niñas de La Albuera a una vida libre de violencias machistas en un municipio seguro, teniendo presente la discriminación múltiple y la interseccionalidad.



Eje 7: SALUD Y BIENESTAR				
Medida 17: Realización de una encuesta sobre el estado de la salud de las mujeres del municipio que incluya el análisis por edades.				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de personas participantes desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción
Medida 18: Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores, mayores y personas con dependencia				
PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ciudadanía	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	2024 2024 2025 2026	<input type="checkbox"/> Espacios públicos acondicionados (si/no). <input type="checkbox"/> Sugerencias de mejora recibidas. <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

EJE 8: EL MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO

En un municipio, se debe generar un espacio de **autonomía e independencia social y económica** para las mujeres que tradicionalmente se han visto relegadas a un papel más subordinado en comparación con los hombres en el medio rural.

En esta área, es importante fomentar **mayores recursos sociales y económicos** que permitan a las mujeres del ámbito rural y periurbano desarrollarse y generar un mayor **espacio de oportunidades**.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Favorecer el incremento de oportunidades para las mujeres en el ámbito rural.



Eje 8: MEDIO RURAL COMO ESPACIO IGUALITARIO

Medida 19: Fomento de medidas a eliminar la economía informal o irregular con mayor presencia femenina.

PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA	INDICADORES
Ámbito educativo	Concejalía con competencias	Coste/hora del personal del Ayuntamiento de La Albuera asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	2024 2025 2026 2027	<input type="checkbox"/> N.º de medidas <input type="checkbox"/> N.º de mujeres participantes <input type="checkbox"/> Grado de Satisfacción percibida



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO



IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

7

Un sistema de gestión que coordine y permita el seguimiento del **I Plan**, y permita reflexionar colectivamente sobre la incidencia real que tiene en las **políticas públicas** desarrolladas por el Ayuntamiento de La Albuera para la ciudadanía y sus resultados en la **reducción de las desigualdades y discriminaciones de género**. Se entiende por **modelo de gestión** los procesos de trabajo y estructuras implantadas para garantizar una correcta aplicación de las políticas públicas de **igualdad de oportunidades**, y con la definición de un sistema de gestión del Plan se define también el **marco de participación** de los distintos agentes responsables y colaboradores en la implementación de los **objetivos de igualdad propuestos**, con el objetivo de elaborar y consensuar estrategias compartidas que faciliten la **transformación de los modos de hacer en la gestión municipal con perspectiva de género**.

Para que el Plan sea una estrategia general asumida por el conjunto de la institución municipal, resulta imprescindible identificar previamente quiénes han de participar y definir el tipo de **estructuras de coordinación** en las que deben organizarse, según las **funciones** y el **papel** que cada uno ha de desempeñar en su implementación.

Los procesos de trabajo para el seguimiento y evaluación del **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres se ajustan a las siguientes **fases**:



La **PLANIFICACIÓN** se refiere a los mecanismos que aseguran las condiciones fundamentales para lograr los resultados anuales previstos en cada medida. Esto implica lo siguiente:

1. Establecer **estructuras de coordinación y participación activas**.
2. Diseñar **actividades de formación e información** para las personas involucradas en el seguimiento del Plan de igualdad municipal.
3. Crear **herramientas internas de seguimiento y evaluación**.
4. Definir un **Plan de comunicación** para informar sobre los resultados de la evaluación.

El Plan, al ser de naturaleza directiva, requiere el **compromiso político y los recursos necesarios** para su implementación. Sin embargo, también necesita un sistema efectivo de seguimiento y evaluación para analizar los avances y dificultades que puedan surgir durante la ejecución de las medidas. Este enfoque permitirá identificar mejoras y realizar ajustes necesarios.

El **SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN** son fundamentales en la implementación del plan. El seguimiento tendrá carácter anual a partir de los informes y análisis de los indicadores de proceso y resultado, tanto cualitativos como cuantitativos. Esta **revisión anual** permitirá verificar lo que se ha realizado con respecto a los resultados anuales previstos inicialmente, hacer **reajustes** si fuera necesario y apoyar la **toma de decisiones** en cuanto a la **continuidad** o no de algunas medidas o la **redefinición** de otras. El seguimiento comprenderá la **recolección** y el **análisis continuados** de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el **cumplimiento efectivo** de las acciones y los objetivos propuestos, **detectar posibles problemas** y evaluar si se están **atendiendo las necesidades** de la ciudadanía.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el **seguimiento del Plan de igualdad** son:

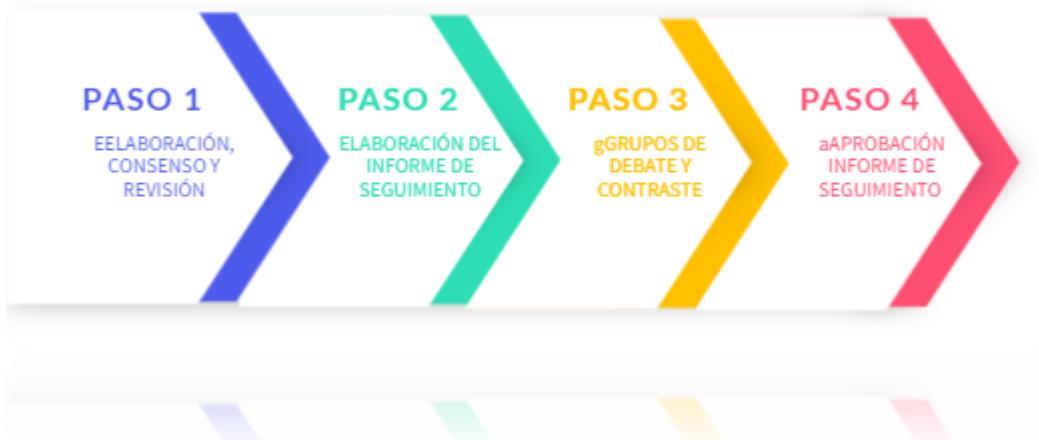
- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos** del Plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información para la evaluación**.



Para llevar a cabo el **seguimiento** se tendrán en cuenta dos tipos de **indicadores** que facilitan la información relacionada con el **grado de cumplimiento de las medidas y la eficacia del proceso** utilizado para la **gobernanza** del Plan. Los indicadores de realización son aquellos que sistematizan la **recopilación de información** relacionada con el grado de **ejecución de las actuaciones** que contiene el Plan. Estos indicadores están definidos y aparecen en el Plan, acompañando a cada una de las medidas.

Los indicadores de **proceso** son aquellos que proporcionan información sobre los **procedimientos de trabajo**, con el fin de conocer sus **fortalezas y debilidades**, es decir, informan sobre la **eficacia del modelo de gestión** establecido. Dichos indicadores están relacionados con:

1. Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados con la ejecución de las actuaciones que son de responsabilidad.
2. Grado de funcionamiento y valoración de los canales de comunicación y asesoramiento entre los agentes implicados y de las estructuras de coordinación.



La **evaluación** del Plan facilitará una visión global de todo lo realizado, **resultados, impacto** e incidencia durante todo el período de vigencia y se basará en el **seguimiento periódico** ya realizado que permite acumular información sobre el cumplimiento de las medidas.

La **evaluación final** (cuantitativa y cualitativa) tiene como finalidad definir acciones futuras y valorar los resultados que la ejecución del Plan ha tenido respecto a la **integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres** en la gestión de la política municipal y conocer la **incidencia en la disminución de la discriminación de género**. La evaluación final no es una medición del final de **proceso** sino **herramienta para la toma de decisiones estratégicas** de cara al futuro. La evaluación facilita información sobre la incidencia que ha producido el desarrollo del Plan y las carencias detectadas, analizando:

1. Grado de cumplimiento de las medidas programadas para cada línea estratégica.
2. Resultados obtenidos en función del cumplimiento de objetivos y el impacto de género.
3. Aspectos de mejora y líneas de intervención de cara al futuro.

La **evaluación** pone el foco en los **resultados** y los **procesos de trabajo**, dos dimensiones de los que se obtiene información a través de los **indicadores**. Respecto al **proceso de implantación y ejecución** del Plan, los indicadores tienen que proporcionar información sobre los **procedimientos y estructuras** utilizadas en las diferentes fases de desarrollo del Plan municipal y su funcionamiento. En cuanto a los **resultados** y el **impacto**, los indicadores de **resultado** tienen que informar sobre el cumplimiento de los **objetivos** del Plan, comparando estos con los resultados obtenidos, y de los **obstáculos encontrados** en su ejecución.

Los **indicadores de impacto** tienen que mostrar la **efectividad** del Plan, sus logros respecto al avance en la **igualdad de género**. El establecimiento de indicadores de **proceso, resultado e impacto** para la evaluación final del Plan requiere de un diseño que debe ser consensuado por el área de igualdad y los diferentes agentes de nivel técnico que intervienen en su ejecución, de manera que exista un acuerdo en cuanto a lo que se quiere evaluar, la disponibilidad de las fuentes de información, así como de los criterios que determinan un resultado satisfactorio y positivo del Plan.

Por ello, en este documento se recogen exclusivamente los aspectos que se deben considerar a la hora de diseñar dichos indicadores, dejando la concreción de los mismos a la estructura técnica del Plan municipal. Para realizar el **seguimiento del Plan de igualdad**, se establece a continuación un **modelo ficha de seguimiento por acción** que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento.



Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- **Evaluar de forma continua** la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- **Establecer un calendario de reuniones periódicas** cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de **reuniones extraordinarias** necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- **Proponer**, y en su caso **aprobar modificaciones** a este reglamento.
- **Atender y resolver reclamaciones** formuladas por la ciudadanía.
- Realizar **modificaciones o incluir alguna medida** si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el **seguimiento semestral** del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- **Recibir la información y documentación necesarias**, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación.
- Elaborar un **informe anual de evaluación**, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- **Cumplir con el calendario previsto** para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la **confidencialidad profesional** tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados a la misma.
- Elaboración del **informe de evaluación final** del I Plan Municipal de Igualdad.



8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACION Y REVISION



El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

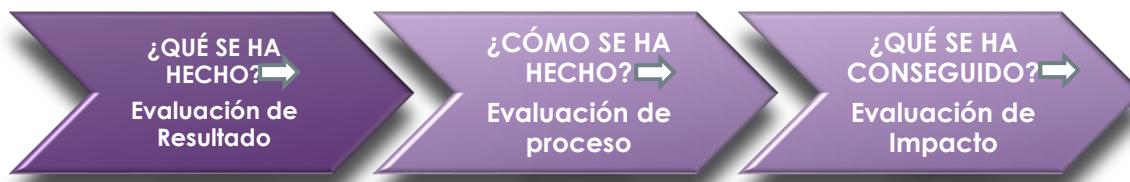
Cronograma del sistema de seguimiento¹:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Anual
2	Cuestionario de Seguimiento	Anual
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bianual

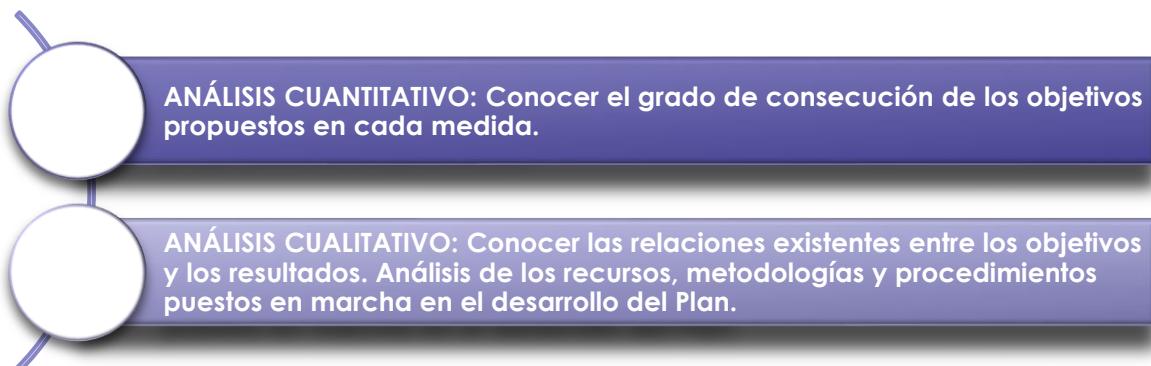
Las evaluaciones intermedias se llevarán a cabo de forma anual a partir del primer año de vigencia del Plan. Para ello, se realizará la medición de los indicadores trazados en el presente Plan Municipal de Igualdad y se revisará la situación evolutiva de los objetivos marcados.

De esta forma, se valorarán las necesidades reales, creando un proceso proactivo para la adaptación de dichos objetivos al desarrollo del plan. Se tendrá en cuenta, en esta fase de la evaluación, qué medidas se han ejecutado correctamente, cuáles están en marcha y en qué grado, y cuáles no se están llevando a cabo. Se establecen tres dimensiones:

¹ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad



La evaluación final es un proceso de cierre que permite conocer y explorar el desarrollo del Plan tras su finalización. Para ello, se analizarán los datos, tanto cuantitativos y cualitativos de impacto en la ciudadanía, teniendo de referencia el planteamiento del diagnóstico inicial que sirvió como marco para desarrollar el Plan.



La Transversalidad de género será clave en el informe final, ya que permite valorar de forma crítica, las actuaciones ejecutadas y definir las estrategias a corto y largo plazo. En el informe de evaluación final se recogerá: El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan. El grado de consecución de los resultados esperados. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: CALENDARIO DE ACTUACIONES

Medidas	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre
MEDIDA 1								
MEDIDA 2								
MEDIDA 3								
MEDIDA 4								
MEDIDA 5								
MEDIDA 6								
MEDIDA 7								
MEDIDA 8								
MEDIDA 9								
MEDIDA 10								
MEDIDA 11								
MEDIDA 12								
MEDIDA 13								
MEDIDA 14								
MEDIDA 15								
MEDIDA 16								
MEDIDA 17								
MEDIDA 18								
MEDIDA 19								

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad



ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Incluir en la ficha las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	



ANEXO 3: DOCUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN

1A. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1º Recogida y análisis de la información. Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento.

Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

2º Informe de Seguimiento.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado el Informe de Seguimiento por la Comisión de y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía

1 B. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO
• ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
• ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
• ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
• ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?



- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta? |
| |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado? |
| |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado? |
| |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha cumplido el calendario? |
| |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? |
| |
| <ul style="list-style-type: none"> • En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos? |
| |



- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen del Ayuntamiento?



2. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y en la ciudadanía
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

3. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN.

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso del Ayuntamiento con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento y la ciudadanía
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas.



3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la ciudadanía en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la ciudadanía y la igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la ciudadanía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa del Ayuntamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.



ANEXO 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí.

Definimos los siguientes:

A

ACCIONES POSITIVAS: las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

ACOSO SEXUAL: comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

B

BARRERAS DE GÉNERO: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

C

COEDUCACIÓN: método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CONCILIACIÓN: supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD: supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

D

DOBLE JORNADA LABORAL: término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DIVERSIDAD: La diversidad es la cualidad de poseer variedad, y generalmente es un término que se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad. Cuanta más diversidad contiene, más personas representativas de diferentes culturas, razas, lenguas o géneros están representadas.

E

EMPODERAMIENTO: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

ESTEREOTIPO: imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

FEMINISMO: conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

G

GÉNERO: interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y, por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO: la igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

INDICADORES DE GÉNERO: son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

M

MACHISMO: actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

MICROMACHISMO: comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

P

PERSPECTIVA DE GÉNERO: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

R

ROLES DE GÉNERO: pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

S

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

SEGREGACIÓN VERTICAL: concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

“La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos”

(Kofi Annan, ex secretario de la ONU)

